



Unidad Solidaria

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



2025



Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Mauricio Rodríguez Amaya

Director Nacional

José Luis Pastrana Palacios

Subdirector Nacional

Angie Carolina Torres Ruiz

Directora de Investigación y Planeación

Marian Stefany Serrano Sánchez

Directora de Desarrollo de las Organizaciones Solidarias

Elaborado por:

Carmen Julia Lizarazo Mojica

Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Diseño y diagramación

Grupo de Conectividad y Prensa



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

3. DISTRIBUCION DE LA PLANTA DE PERSONAL

4. DISTRIBUCION DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y POR SU NATURALEZA

5. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS

6. ANALISIS PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

8. GLOSARIO

9. INDICADOR



INTRODUCCIÓN

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, formuló el Plan de Previsión de Recursos Humanos – 2025, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“Todas las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es un instrumento donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de los empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Lo anterior, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.



1. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos – 2025, se fundamenta en el siguiente marco jurídico del Estado Colombiano:

- **Ley 909 de 2004**

Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“Todas las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”

- **Decreto Ley 1960 de junio de 2019.**

Artículo 1°. El Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. Parágrafo 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

- **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.



2. OBJETIVOS

Actualizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia 2025, en la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.

2.1 Objetivos Específicos

1. Actualizar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras de la entidad.
2. Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Realizar la estimación de todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia.





3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA ACTUAL PERSONAL

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias se estableció mediante Decreto 4124 de 2011, está conformada por 64 cargos distribuidos en los siguientes niveles; cinco (5) Directivo; tres (3) Asesor; cuarenta y tres (43) Profesional; tres (3) Técnico; y diez (10) Asistencial; así:

Nivel	Denominación del Cargo	Grado	Cargos provistos	Cargos Vacantes	Total Cargos Planta
Directivo	Director Nacional	25	1	0	1
	Subdirector	23	1	0	1
	Director Técnico	18	2	0	2
	Jefe Oficina de Control Interno	17	1	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	10	1	0	1
	Asesor	8	2	0	2
Profesional	Profesional Especializado	17	6	0	6
	Profesional Especializado	15	13	0	13
	Profesional Especializado	13	12	0	12
	Profesional Universitario	11	5	0	5
	Profesional Universitario	7	6	0	6
	Profesional Universitario	1	1	0	1
Técnico	Técnico Administrativo	7	3	0	3
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	24	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	14	2	0	2
	Conductor Mecánico	9	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	11	2	0	2
	Secretaria	8	4	0	4
Total Planta de Personal			64	0	64



4. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVELES JERÁRQUICOS Y NATURALEZA

Carácter del Empleo	Nivel	No. Empleos
EMPLEOS PUBLICOS	DIRECTIVO	5
	ASESOR	3
	PROFESIONAL	43
	TECNICO	3
	ASISTENCIAL	10
Total		64

Distribución		No. Empleos
EMPLEOS PÚBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
	CARRERA ADMIISTRATIVA	53
Total		64



5. DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS

Área	Denominación del Cargo	Código	Grado	Cargo Provisto
Dirección Nacional	Director Nacional	0015	25	1
	Secretario Ejecutivo	4210	24	1
	Conductor Mecánico	4103	09	1
	Asesor	1020	08	2
Oficina Asesora Jurídica	Jefe de Oficina Asesora	1045	10	1
	Profesional Especializado	2028	15	2
	Profesional Especializado	2028	13	1
	Secretario	4178	08	1
Oficina de Control Interno	Jefe de Oficina	0137	17	1
	Profesional Especializado	2028	15	1
Subdirección Nacional	Subdirector	0040	23	1
	Secretario	4178	08	1
	Profesional Especializado	2028	15	2
	Profesional Especializado	2028	13	3
	Profesional Universitario	2044	11	1
	Profesional Universitario	2044	07	1
	Profesional Universitario	2044	01	1
	Técnico Administrativo	3124	07	2
	Auxiliar Administrativo	4044	14	2
Auxiliar Administrativo	4044	09	2	
Dirección de Investigación y Planeación	Director Técnico	0100	18	1
	Secretario	4178	08	1
	Profesional Especializado	2028	17	3
	Profesional Especializado	2028	15	5
	Profesional Especializado	2028	13	3
	Profesional Universitario	2044	11	3
	Profesional Universitario	2044	07	3
	Técnico Administrativo	3124	07	1
Dirección de Desarrollo	Director Técnico	0100	18	1
	Secretario	4178	08	1
	Profesional Especializado	2028	17	3
	Profesional Especializado	2028	15	4
	Profesional Especializado	2028	13	5
	Profesional Universitario	2044	11	1
	Profesional Universitario	2044	07	1
TOTAL				64



6. ANÁLISIS PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La caracterización de los servidores públicos de la planta de personal de la entidad se identifica y analiza de conformidad con:

1. Datos por servidor

- Lugar de nacimiento
- Edad
- Estado civil
- Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades

2. Nivel Educativo

- Nivel alcanzado de educación formal,
- Capacitaciones de carácter informal y no formal

3. Perfil de cada empleo

- Funciones
- Requisitos
- Conocimientos
- Habilidades

4. Movilidad del servidor

- Encargos
- Comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción
- Comisiones de estudio
- Reubicaciones
- Estado actual de situaciones administrativas (Vacaciones, Comisiones de Servicios, entre otras)

5. Ausentismo

- Enfermedad
- Licencias
- Permisos

6. Comportamiento de la Evaluación del Desempeño (Aplicativo EDL-CNCS)

7. Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2024 (Indicador)

8. Plan de Bienestar - 2024 (Indicadores de participación)

9. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST -2024 (Indicadores de participación)





7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2025, los costos de personal que comprenden la remuneración por conceptos de sueldos y demás factores salariales legalmente establecidos de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial, serán los dispuestos por el Gobierno Nacional en la Ley de Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital - Ley de Apropriaciones para la Vigencia Fiscal del 1º. de enero al 31 de diciembre de 2025.





GLOSARIO

- **Clasificación según la Naturaleza de las Funciones (Decreto 770 De 2005)**

Nivel Directivo

Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

Nivel Asesor

Agrupación de los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional

Agrupación de los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

- **Empleos de Carrera Administrativa**

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial

Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.

Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

● **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con la ley 909 de 0024, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

● **Empleo Público (Artículo 2º, Decreto 770 de 2005)**

Es el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”

● **Provisión de Empleos Públicos**

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

● **Reubicación (Decreto 648 De 2017, Artículo 2.2.5.4.6)**

Consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.